

Job Interview



Foto: Racie Fotodesign/Adobe Stock

Junge Mitarbeiterin: Eine gute Ausbildung in der Kommunalverwaltung wird darauf schauen müssen, was Auszubildende an Kompetenzen, Begabungen und Neigungen mitbringen. Nur so lässt sich das volle Potenzial des Berufsnachwuchses ausschöpfen.

## „Ausbildung erfolgt oft nach Ad-hoc-Konzept“

Was tun, bevor im Rathaus Fachkräftemangel und altersbedingte Personalfluktuation zum Problem werden? Mehr ausbilden! Doch mit „irgendwie“ ist es dabei nicht getan, sagt der kommunale Praktiker Marco Weißer, der seit über 20 Jahren Ausbilder, Führungskräfte und Führungsnachwuchs schult.

ZUR PERSON



Marco Weißer ist  
Büroleitender  
Beamter der  
Verbandsge-  
meinde  
Höhr-Grenzhausen  
(Rheinland-Pfalz)  
und Inhaber des  
Effco-Instituts für Aus- und Fortbildung  
in Hundsangen; er ist über 20 Jahre in  
der Ausbilder-, Führungskräfte- und  
Führungsnachwuchsschulung tätig  
(marco.weisser@hoehr-grenzhausen.de)

@ ONLINE

Die Langfassung des Interviews finden Sie auf [www.treffpunkt-kommune.de](http://www.treffpunkt-kommune.de) > Themen > Parlament & Verwaltung

Frischer Wind meint, dass man externe Kräfte einstellt. Vorteile sind neue Ideen, andere Sichtweisen, Nachteile, dass man als Verwaltung nicht weiß, was man bekommt. Und da reicht es vom Low Performer bis hin zum High Potential. Mit Stallgeruch ist gemeint, dass man Mitarbeiter, wenn man sie ausbildet, auch ein Stück weit formen kann. Man kann so dazu beitragen, dass sie nach ihren Kompetenzen und Neigungen eingesetzt werden. Der Nachteil: Es bedeutet richtig Arbeit, wenn man es gut machen will.

Wie wird in den Kommunen ausgebildet und wie professionell sind Ziele und Inhalte von Ausbildung aufbereitet?

Weißer: In vielen Verwaltungen gibt es leider „Ad-hoc-Ausbildungskonzepte“. Damit meine ich, dass man „irgendwie“ ausbildet, und dabei ist es – wie der Köhler zu sagen pflegt – „noch immer jut gejangen“. Aber das sollte nicht die Strategie sein. Es sollten für jede Ausbildungsabteilung ausgebildete Beauftragte eingesetzt werden. In den jeweiligen Abteilungen sollten strukturiert Ausbildungsinhalte aus den Organisations- beziehungsweise Geschäftsvorteilungsplänen abgeleitet werden und gegebenenfalls auch mit Inhalten aus den jeweiligen Ausbildungsordnungen beziehungsweise den Stoff- oder Studienplänen der Verwaltungshochschulen befüllt werden.

Wie wird Ihrer Erfahrung nach Ausbildung in den Kommunen betrieben: Strategisch, orientiert am zukünftigen Bedarf in neuen Aufgabefeldern, oder nach aktueller Lage, um etwa auch Personaldefizite auszugleichen?

Weißer: Manche Verwaltungen sind sehr strategisch und professionell, manche machen es nach Vakanz und ohne Blick auf zwei Faktoren: erstens darauf, was auf der Stelle zu leisten ist, und zweitens, was derjenige an Kompetenzen, Begabungen und Neigungen mitbringt, um sein volles Potenzial ausschöpfen zu können. Hier gibt es noch viel Nachholbedarf und da müssten personelle Konzepte viel stärker in Richtung Talententwicklung und Potenzialentwicklung gehen.

Welches sind aus Ihrer Sicht die Schlüsselfaktoren guter Ausbildung?

Weißer: Es bedarf erstens einer ganz klaren Haltung zum Thema Ausbildung über alle hierarchischen Instanzen der Organisation hinweg und zweitens gut ausgebildeter Ausbilder in den Fachbereichen, die zum einen zeitliche Freistellungen dafür erhalten – wir sprechen von fünf bis zehn Prozent der Arbeitszeit –, und bei denen die Tätigkeit auch bewertungsrelevante Auswirkungen auf die Stelle hat. Das müsste eigentlich auch die KGSt in ihren Stellenbewertungen berücksichtigen. So, wie es derzeit ist, hat Ausbildung vielerorts noch nicht den Stellenwert, den sie verdient.

Interview: Wolfram Markus



## Ihre Abkürzung zur XRechnung ...

### ... mit XRechnung Light

- Extra kurze Projektlaufrzeit
- XRechnungen in SAP annehmen, visualisieren, prüfen
- Rechtliche Anforderungen fristgerecht erfüllen
- Schlüsselartig zum Festpreis
- Erweiterbar zur vollumfänglichen Workflowlösung

### Der Countdown läuft!

#### Wir beraten Sie umfassend:

Torge Link | Tobias Neumann  
Tel. +49 (0)4102 88 38 25  
info@wmd.de  
www.wmd.de

